

CONCLUSIONES SOBRE DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD

La práctica de la prueba de embarazo como condición para ocupar un puesto de trabajo es ilícita. Si bien no se expresa como tal en la ley, su prohibición queda comprendida en el texto de las demás disposiciones. De esta manera se podrán aplicar las normas de interpretación e invocar los principios incluidos en el capítulo de disposiciones generales de la ley, principalmente la extensión del beneficio *in dubio pro operario*. Además de la buena fe a que se refiere el artículo 31 LFT, junto con la equidad, como principios rectores de los contratos y las relaciones de trabajo.

La exigencia de pruebas de embarazo denota la mala fe del empleador y es una confrontación con los principios de la equidad y de la justicia social. Constituye siempre una violación al derecho de procrear libremente, garantizado por el artículo 4o. constitucional, al imponer condiciones de no procreación a las trabajadoras para obtener o conservar un puesto de trabajo.

Por otra parte, resulta incongruente el rechazo a las mujeres embarazadas en los puestos de trabajo cuando existe una ardua polémica acerca del derecho a abortar. Si las leyes lo prohíben, salvo excepciones restringidas, habría que tener como preocupación prioritaria, la de satisfacer la demanda de empleo de las mujeres y el establecimiento de guarderías o estancias infantiles eficientes, así como otros servicios de apoyo familiar.